

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi tidak luput dari peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan, baik itu organisasi ataupun instansi. Pengelola sumber daya manusia (SDM) sangat di butuhkan dalam mengatur dan mengorganisasikan karyawan dalam bidangnya. Tugas tersebut merupakan salah satu yang harus dijalankan di dalam bidang personalia yang berfungsi untuk mengatur karyawan dalam divisi tertentu.

Perusahaan tentu menginginkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas di era saat ini yang dimana setiap organisasi harus beradaptasi dalam keadaan seperti ini sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mampu mengikuti tantangan di era global. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan yang mempunyai peran aktif dalam mengemban, dan melaksanakan tugas yang telah diberikan pimpinan untuk mencapai tujuan yang telah di targetkan perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah (SDM) salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh setiap organisasi di karenakan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan semestinya. Manusia adalah salah satu unsur yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran dari seorang manusia organisasi tidak akan berjalan sebab manusialah yang menjadi penggerak dan penentu jalanya suatu organisasi. Oleh karna itu, baiknya organisasi memberikan arahan yang bersifat positif kepada karyawan sehingga dapat memotivasi pihak-pihak terkait demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam hal ini perusahaan membutuhkan sumber daya yang professional untuk mengoperasikan sistemnya. Sebagaimana yang telah dikatakan Afandi (2018:149) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dari uraian di atas, Pelaksanaan dan hasil yang telah tercapai seseorang dalam melaksanakan tugas bergantung pada kemampuan, serta kesungguhan. Dengan lancarnya pelaksanaan serta memenuhi kewajiban, maka organisasi akan berjalan dengan baik.

Salah satu perusahaan yang bergerak di industri otomotif yaitu PT Toyota Astra Motor yang merupakan salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia dan juga sangat dikenal di dunia yang telah berdiri di Indonesia pada 12 April 1971 dan pada tahun 1973 didirikan pabrik perakitan PT. Multi Astra yang dipicu semakin tingginya produksi Toyota serta keinginan Toyota untuk melakukan pengecekan kualitas yang penuh dan mandiri, yang memiliki Visi yaitu menjadi perusahaan manufaktur paling kompetitif di Asia, menjadi perusahaan manufaktur global yang mempertahankan dan terus memperluas bisnis perusahaan, menjadi perusahaan terdepan dalam pengembangan teknologi mobil ramah lingkungan Indonesia dan Misi yaitu untuk berkontribusi lebih kepada bangsa & Toyota global melalui pembuatan model lokal berkelanjutan yang memenuhi harapan pelanggan & pemerintah, meningkatkan ekspor & pengembangan sumber daya manusia. Sebagai salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia tentunya memiliki berbagai cabang diseluruh Indonesia salah satunya adalah PT. Auto 2000 Bandar Lampung. PT. Auto 2000 Bandar Lampung adalah perusahaan yang melakukan penjualan mobil, perusahaan ini juga memberikan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan, dan penyediaan suku cadang Toyota yang manajemannya ditangani penuh oleh PT. Auto 2000 berkembang dengan sangat pesat dikarenakan memberikan berbagai pelayanan yang memudahkan

bagi calon pembeli maupun pengguna kendaraan Toyota. Seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan AUTO 2000 terlihat sudah mampu menjaga kelangsungan hidup suatu perusahaannya dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini dapat dilihat bahwa yang telah menjadikan AUTO 2000 sebagai dealer Toyota 3 terbesar di Indonesia yaitu sumber daya manusianya yang mampu bekerja secara cektan dan professional. Berikut tabel 1.1 mengenai PT. Auto 2000 cabang Bandar Lampung.

**Tabel 1.1**

**Jumlah Karyawan PT Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung**

<b>N0</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah karyawan</b>
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Bengkel	1
3	Marketing	31
4	Servis (mechanic)	33
5	Body and Painting	14
6	Spare Part	2
7	Accounting	4
8	Finace	4
9	Admnnistration	3
10	Human Resource Department (HRD)	5
11	Information and Technology (IT)	2
Total		100

Sumber PT. AUTO 2000 Cabang Bandar Lampung tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai PT. Auto 2000 cabang Bandar Lampung bahwa perusahaan memiliki jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 100 karyawan yang terdiri dari beberapa bagian yaitu Kepala Cabang, Kepala Bengkel, Marketing, Service (Mechanic), Body and Painting, Spare Part, Accounting, Finace, Administration, Human Resource Departement (HRD) dan Information and Technology (IT). Pada penelitian ini, Peneliti memfokuskan pada karyawan bagian servis (Mechanic) PT. Auto 2000 cabang Bandar Lampung.

**Tabel 1.2**

**Standar Kinerja Karyawan Bagian Servis (Mechanic) PT. Auto 2000 Cabang  
Way Halim Bandar Lampung**

Nilai (%)	Kategori
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
<59	Buruk

Sumber PT. Auto 2000 Cabang Way Halim Bandar Lampung tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 standar kinerja karyawan bagian servis (mechanic) PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung merupakan standar penilaian yang dilakukan perusahaan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, faktor penilaian kinerja yang terdiri dari waktu penyelesaian, integritas, ketelitian, penggunaan alat dan kehadiran. Karyawan bagian servis (mechanic) PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung diuntut untuk memberikan hasil yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan.

**Tabel 1.3**

**Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Servis (Mechanic) PT. Auto 2000  
Cabang Way Halim Bandar Lampung 2022**

Indikator penilaian kinerja	Bobot	Penilai Semester I		Penilaian Semester II	
		Pencapaian %	Nilai	Pencapaian %	Nilai
Waktu Penyelesaian	30	95%	29	88%	26,4

Integritas	20	93%	19	95%	19
Ketelitian	20	90%	18	83%	16,6
Pengunaan Alat	20	87%	17	80%	16
Kehadiran	10	90%	92	87%	8,7
Total	100		<b>92</b>		87

Sumber PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung 2022

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai penilaian kinerja karyawan, penilaiann kinerja karyawan bagian servis (mechanic) PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung pada tahun 2022, menjelaskan bahwa penilaian kinerja di semester I memiliki nilai sebesar 92 dan penilaian kinerja di semester II memiliki nilai sebesar 87, dengan demikian terjadi penurunan kinerja karyawan di smester II tahun 2022 sebesar 5, selain data tersebut permasalahan yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dikarnakan kurangnya inisiatif dari karyawan, kurang komunikasi sesama rekan kerja yang mengakibatkan penyelesaian tugas pekerjaan tidak tepat waktu.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menjalankan tugas wewenangnya dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja sehingga dapat mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Menurut Hafidzi dkk (2019:52) motivasi kerja adalah otivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan suwanto (2020:161) adalah Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar

diri seseorang yang mendorong untuk memulai perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33). Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Menurut (Yantika, Herlambang, & Rozzaid, 2018:184) menerangkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Didalam pembentukan lingkungan yang berkualitas maka menunjukkan bahwa keberhasilan tercapainya misi suatu organisasi jika lingkungan kerja kurang baik dapat menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang menjadi sumber masalah penurunan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi untuk meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja mengacu pada hasil dan prestasi kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti menemukan fenomena masalah dalam perusahaan ini. Terjadi penurunan kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi kerja pada karyawan. Dimana kurangnya dorongan diantara sesama rekan kerja, masih terdapat karyawan yang hanya peduli dengan pekerjaannya saja, kurangnya dorongan dari pimpinan, dimana pimpinan kurang peduli dengan proses pengerjaan karyawan dan hanya peduli dengan hasil akhir serta karyawan beranggapan minimnya reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. Permasalahan motivasi kerja tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu hal yang dapat mendorong seseorang agar terciptanya perubahan untuk menjadikan karyawan lebih semangat dalam bekerja

sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menjadi suatu hal penting bagi perusahaan untuk memberikan motivasi pada karyawan. Melalui rangsangan yang diberikan kepada karyawan akan timbul dorongan atau hasrat untuk lebih berkontribusi kepada perusahaan.

Selain motivasi kerja, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pada variabel lingkungan kerja didapati bahwa udara/temperatur serta kebisingan sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan para pekerja. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan suasana lingkungan kerja yang baik untuk karyawan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja dan memberikan kenyamanan bagi karyawan.

Berdasarkan pembahasan yang sudah di uraikan di atas, maka peneliti ini ingin mencoba mengkaji mengenai variable yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji variable motivasi kerja dan lingkungan kerja melihat fenomena yang telah di uraikan maka demikian penulis bermaksud mengambil skripsi yang berjudul

## **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. AUTO 2000 CABANG WAY HALIM BANDAR LAMPUNG”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung?
3. Apakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung?



### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1. Ruang Lingkup Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian servis (mechanic) pada PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung.

#### **1.3.2. Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

#### **1.3.3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung yang beralamatkan di Way Halim, Kota Bandar Lampung

#### **1.3.4. Ruang Lingkup Waktu**

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang berlangsung pada tahun 2023 sampai dengan selesainya skripsi ini.

#### **1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi teori motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Bagi Penulis**

Bagi penulis dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan masalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

### **1.5.2 Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.5.3 Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan peneliti, manfaat penelitian dan sistematika tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori dalam penelitian, kerangka pikir dan hipotesis yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebagai kerangka pikir dan hipotesis dalam penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup objek penelitian, alat dan bahan, metode pengumpulan data, prosedur penelitian, pengukur metode analisis tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Auto 2000 cabang Way Halim Bandar Lampung.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang telah di kemukakan pada BAB II dan BAB III.

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan skripsi ini dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**